



AGENCE CANADIENNE D'INSPECTION DES ALIMENTS
NÉGOCIATIONS 2018-2019

**Propositions contractuelles –
Document de travail**

ARTICLE 2

INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

Article 2

Interprétation et définitions

« **famille** » se définit comme le père, la mère (ou encore le père par remariage, la mère par remariage ou un parent nourricier), le frère, la sœur, le demi-frère, la demi-sœur, le conjoint ou la conjointe (ou le conjoint ou la conjointe de fait qui demeure avec l'employé-e), l'enfant propre de l'employé-e (y compris l'enfant du conjoint ou de la conjointe de fait), l'enfant d'un autre lit, l'enfant en tutelle ou l'enfant nourricier de l'employé-e, le petit-fils ou la petite-fille, le beau-père, la belle-mère, la bru, le gendre, **la belle-sœur, le beau-frère**, les grands-parents de l'employé-e et un parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence, ou **tout autre parent avec qui l'employé-e est dans une relation de soins, qu'il demeure ou non avec l'employé-e, ou une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé-e, qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé-e; (family)**

ARTICLE 9 INFORMATION

- 9.01** L'Employeur convient de communiquer mensuellement au Syndicat **et à la section locale la liste de tous les mouvements de personnel (p. ex., arrivées, départs, affectations intérimaires) au sein de l'unité de négociation. Cette liste doit comprendre les données suivantes pour chaque employé-e : nom, ministère, lieu de travail géographique, classification et adresse de courriel au travail. La liste doit aussi comprendre, si cette information est disponible, les coordonnées personnelles de l'employé-e (adresse de courriel, numéro de téléphone, adresse postale) ainsi que la date d'entrée de ces données. L'Employeur doit transmettre la liste dans le mois suivant la fin de chaque mois. L'Employeur convient d'ajouter la date d'entrée en fonction des nouveaux employé-e-s à la liste dans les plus brefs délais possible.** ~~chaque trimestre, le nom, le lieu de travail géographique et la classification de chaque nouvel employé-e.~~
- 9.02** L'Employeur convient de fournir à chaque employé-e un exemplaire de la présente convention et s'efforcera de le faire au cours du mois qui suit sa réception de l'imprimeur.

ARTICLE 11

UTILISATION DES LOCAUX DE L'EMPLOYEUR

11.03 Il peut être permis à un représentant dûment accrédité du Syndicat de se rendre dans les locaux de l'Employeur, y compris les navires, pour aider à régler une plainte ou un grief, ou pour assister à une réunion convoquée par la direction ou **pour rencontrer des employé-e-s représentés par le Syndicat**. Le représentant doit, chaque fois, obtenir de l'Employeur la permission de pénétrer dans ses locaux. **Cette permission ne doit pas être refusée sans motif valable**. Dans le cas des navires, lorsque le représentant du Syndicat monte à bord, il doit se présenter au capitaine, lui faire part de l'objet de sa visite et lui demander l'autorisation de vaquer à ses affaires. Il est convenu que ces visites n'entraveront pas le départ et le fonctionnement normal des navires.

11.04 Le Syndicat fournit à l'Employeur une liste des noms de ses représentants et l'avise dans les meilleurs délais de toute modification apportée à cette liste.

NOUVEAU

11.05 L'Employeur n'entrave pas le droit des employé-e-s de lire de l'information du Syndicat, de discuter de cette information et de la distribuer pendant leurs temps libres au travail.

ARTICLE 13

CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR AFFAIRES SYNDICALES

Réunions se tenant au cours de la procédure de règlement des griefs

13.07 Lorsqu'un représentant d'employé-e souhaite discuter d'un grief avec un-e employé-e qui a demandé au Syndicat de le ou la représenter ou qui est obligé de l'être pour présenter un grief, l'Employeur lui accordera, lorsque les nécessités du service le permettent, une période raisonnable de congé payé à cette fin si la discussion a lieu dans leur zone d'affectation et une période raisonnable de congé non payé si elle se tient à l'extérieur de leur zone d'affectation.

Séances de négociations contractuelles

NOUVEAU

13.15 L'Employeur informe le Syndicat de toute embauche de nouveaux employé-e-s représentés par celui-ci dès la première semaine de leur arrivée et accorde un congé payé à un nombre raisonnable d'employé-e-s pour offrir à ces nouveaux employé-e-s une séance d'information sur le Syndicat.

NOUVEAU

13.16 L'Employeur accorde un congé non payé, qu'il peut recouvrer, pour toutes les autres affaires syndicales confirmées par écrit par l'AFPC.

13.4417

~~À compter du 1er janvier 2018, Les congés non payés accordés à l'employé-e en vertu du présent article, à l'exception du paragraphe 13.14 ci-dessus, les paragraphes 13.02, 13.09, 13.10, 13.12 et 13.13 seront payés; l'AFPC remboursera à l'Employeur l'équivalent de la perte de salaire et des avantages sociaux de l'employé-e pour la période de congé payé autorisée, conformément aux modalités établies par l'entente conjointe.~~

Renommer les clauses en conséquences.

ARTICLE 16

MEASURES DISCIPLINAIRES

NOUVEAU

16.11 Surveillance

L'Employeur ne peut, en aucun cas, utiliser du matériel de surveillance électronique pour évaluer le rendement des employé-e-s ou pour recueillir des éléments à l'appui de mesures disciplinaires, à moins que ces mesures résultent d'un acte criminel.

ARTICLE 18

ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION

18.01 Il n'y aura aucune discrimination, ingérence, restriction, coercition, harcèlement, intimidation ni aucune mesure disciplinaire exercée ou appliquée à l'égard d'un employé-e du fait de son âge, sa race, ses croyances, sa couleur, son origine nationale **ou ethnique**, sa confession religieuse, son sexe, son orientation sexuelle, son identité sexuelle ou l'expression de celle-ci, sa situation familiale, son incapacité mentale ou physique, **ses caractéristiques génétiques**, son adhésion au Syndicat ou ses activités au sein de celui-ci, son état matrimonial ou son état de personne graciée (pardon accordé **ou casier suspendu**).

18.02

- (a) Tout palier de la procédure de règlement des griefs sera supprimé si la personne qui entend le grief est celle qui fait l'objet de la plainte.
- (b) Si, en raison de l'alinéa 18.02a), l'un des paliers de la procédure de règlement des griefs est supprimé, aucun autre palier ne sera supprimé sauf d'un commun accord.

18.03 Les parties peuvent d'un commun accord avoir recours aux services d'un médiateur pour tenter de régler un grief qui traite de discrimination. La sélection du médiateur se fait d'un commun accord **dans les trente (30) jours civils suivant l'échange entre les parties d'une liste contenant jusqu'à trois (3) propositions de médiateurs.**

ARTICLE 19 HARCÈLEMENT ET ABUS DE POUVOIR

Remplacer le titre par : ~~HARCÈLEMENT ET ABUS DE POUVOIR~~

19.01 Le Syndicat et l'Employeur reconnaissent le droit des employé-e-s de travailler dans un milieu libre de harcèlement ~~sexuel~~ **et d'abus de pouvoir**, et ils conviennent que le harcèlement ~~sexuel ne sera pas toléré~~ **et les abus de pouvoir ne seront pas tolérés** dans le lieu de travail.

NOUVEAU

19.02 Définitions :

- (a) **Harcèlement, violence et intimidation – Tout acte, comportement ou propos, notamment de nature sexuelle, qui pourrait vraisemblablement offenser ou humilier un-e employé-e ou lui causer toute autre blessure ou maladie, physique ou psychologique, y compris tout acte, comportement ou propos réglementaire.**
- (b) **Il y a abus de pouvoir lorsqu'une personne exerce de manière inopportune les pouvoirs et l'autorité inhérents à son poste pour compromettre l'emploi ou le moyen de subsistance d'une personne salariée, miner son rendement, ou s'ingérer de toute autre façon dans sa carrière. L'abus de pouvoir comprend également l'intimidation, les menaces, le chantage et la coercition.**

~~19.02~~ **19.03**

- (a) **Tout palier de la procédure de règlement des griefs est supprimé si la personne qui entend le grief est celle qui fait l'objet de la plainte.**
- (b) **Si en raison de l'alinéa a) l'un des paliers de la procédure de règlement des griefs est supprimé, aucun autre palier n'est supprimé, sauf d'un commun accord.**

~~19.03~~ **19.04**

Les parties peuvent d'un commun accord avoir recours aux services d'un médiateur pour tenter de régler un grief qui traite de harcèlement ~~sexuel~~. La sélection du médiateur se fait d'un commun accord dans les trente (30) jours civils suivant l'échange entre les parties d'une liste contenant jusqu'à trois (3) propositions de médiateurs.

NOUVEAU

19.04 19.05

Sur demande de la partie plaignante ou de la partie intimée, et sous réserve de la *Loi sur l'accès à l'information* et de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, l'Employeur lui remet une copie officielle du rapport d'enquête qui en découle.

19.06

- (a) L'Employeur ne prendra aucune mesure disciplinaire contre un-e employé-e faisant l'objet d'une plainte de discrimination ou de harcèlement tant que l'enquête sur ladite plainte n'est terminée. Il peut toutefois imposer des mesures provisoires, au besoin.**

- (b) Si les résultats de l'enquête démontrent que l'allégation de mauvaise conduite est injustifiée, tous les dossiers afférents à la plainte et à l'enquête sont retirés du dossier de l'employé-e.**

19.07 En aucun temps les systèmes de surveillance électroniques ne peuvent être utilisés comme moyen d'évaluer le rendement des employé-e-s et ne peuvent servir à recueillir des preuves à l'appui de mesures disciplinaires à moins que ces mesures disciplinaires résultent de la commission d'un acte criminel.

ARTICLE 23

CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

23.01 Les parties ont convenu que si, à la suite de changements technologiques, les services d'un employé-e ne sont plus requis après une certaine date en raison d'un manque de travail ou de la cessation d'une fonction, **de la relocalisation d'une unité de travail ou du travail accompli précédemment par une unité de travail**, l'Appendice « B » sur la transition en matière d'emploi s'appliquera. Les paragraphes suivants s'appliqueront dans tous les autres cas.

23.02 Dans le présent article, l'expression « changements technologiques » signifie :

- (a) la mise en place par l'Employeur d'équipement, ou de matériel, **de systèmes ou de logiciels** d'une nature différente de ceux utilisés précédemment;
- (b) un changement dans les activités de l'Employeur directement relié à la mise en place de cet équipement ou de ce matériel, **système ou logiciel**.

23.03 ~~Les deux parties reconnaissent les avantages globaux des changements technologiques. En conséquence, elles encourageront et favoriseront les changements technologiques dans les activités de l'Employeur. Lorsqu'il faut réaliser des changements technologiques, l'Employeur cherchera des moyens pour réduire au minimum les effets négatifs qui pourraient en découler pour les employé-e-s.~~

23.04 Sauf dans les cas d'urgence, l'Employeur convient de donner à l'Alliance un préavis écrit aussi long que possible, mais d'au moins **trois cent soixante (360)** ~~cent quatre-vingts (180)~~ jours, de la mise en place ou de la réalisation de changements technologiques qui auraient pour effet de modifier sensiblement la situation d'emploi ou les conditions de travail des employé-e-s.

23.05 Le préavis écrit dont il est question au paragraphe 23.04 fournira les renseignements suivants :

- (a) la nature et l'ampleur des changements technologiques;
- (b) la ou les dates auxquelles l'Employeur prévoit effectuer les changements technologiques;

- (c) le ou les lieux concernés;
- (d) le nombre approximatif et la catégorie des employé-e-s risquant d'être touchés par les changements technologiques;
- (e) l'effet que les changements technologiques sont susceptibles d'avoir sur les conditions d'emploi de ces employé-e-s.
- (f) **l'analyse et la documentation qui montrent la nécessité du changement technologique, ainsi que l'évaluation formelle et documentée des risques que comporte ce changement pour les employé-e-s touchés directement, les employé-e-s qui pourraient l'être et la population canadienne, le cas échéant, et, enfin, la description de toutes les mesures d'atténuation prises en compte.**

23.06 Aussitôt que c'est raisonnablement possible après que le préavis a été donné conformément au paragraphe 23.04, l'Employeur doit consulter sérieusement l'Alliance au sujet de la justification des changements technologiques et des sujets dont il est question au paragraphe 23.05, sur chaque groupe d'employé-e-s, y compris la formation. **Cette consultation doit avoir lieu à une date acceptée par les deux parties.**

23.07 Lorsque, à la suite de changements technologiques, l'Employeur décide qu'un employé-e doit acquérir de nouvelles compétences ou connaissances pour exécuter les fonctions de son poste d'attache, ~~il l'Employeur fera tout ce qui est raisonnablement possible pour fournir~~ **fournira** à l'employé-e, sans frais et sans perte de rémunération, la formation nécessaire pendant ses heures de travail.

ARTICLE 24

DURÉE DU TRAVAIL

Le Syndicat propose de réduire la semaine de travail à 37,5 heures/semaine pour les membres des groupes GL et GS sans réduction de salaire. Il est à noter que des modifications corrélatives devront être apportées à l'ensemble de la convention collective par suite de cette modification.

Le Syndicat se réserve le droit de présenter d'autres propositions concernant l'article 24.

ARTICLE 26

PRIMES DE POSTE

26.01 Prime de poste

~~L'employé-e qui travaille par postes, dont la moitié ou plus des heures sont habituellement touche une prime de poste de deux (2,00 \$) dollars l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, pour les heures de travail effectuées entre 8 h 00 et 12 h 00.~~

L'employé-e qui travaille par poste touche une prime de poste de trois dollars (3 \$) l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées entre 16 h et minuit.

L'employé-e qui travaille par poste touche une prime de poste de cinq dollars (5 \$) l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées entre minuit et 8 h.

26.02 Prime de fin de semaine

- (a) L'employé-e qui travaille par poste, la fin de semaine, reçoit une prime supplémentaire de ~~deux (2,00 \$)~~ **trois dollars (3 \$)** l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées le samedi et/ou le dimanche.

ARTICLE 27
HEURES SUPPLÉMENTAIRES

SOUS RÉSERVE DE MODIFICATIONS

ARTICLE 28 INDEMNITÉ DE RAPPEL AU TRAVAIL

Le Syndicat se réserve le droit de présenter d'autres revendications au sujet de l'article 28

Modifier comme suit :

28.01 Si l'employé-e est rappelé au travail :

(a) un jour férié désigné payé qui n'est pas un jour de travail prévu à son horaire;

ou

(B) un jour de repos;

ou

(c) après avoir terminé son travail de la journée et avoir quitté les lieux de travail; et rentre au travail, il ou elle touche le plus élevé des deux (2) montants suivants :

(i) la rémunération équivalant à trois (3) heures de rémunération calculée au tarif **double** ~~des heures supplémentaires applicable~~ pour chaque rappel, jusqu'à concurrence de huit (8) heures de rémunération au cours d'une période de huit (8) heures. Ce maximum doit comprendre toute indemnité de rentrée au travail versée en vertu du paragraphe 31.06 et des dispositions concernant l'indemnité de rentrée au travail;

ou

(ii) la rémunération calculée au tarif des heures supplémentaires applicable pour les heures de travail effectuées, à la condition que la période travaillée ne soit pas accolée aux heures de travail normales de l'employé-e.

(d) Le paiement minimum mentionné au sous-alinéa 28.01 c) (i) ci-dessus ne s'applique pas aux employé-e-s à temps partiel. Les employé-e-s à temps partiel recevront un paiement minimum en vertu du paragraphe 61.06 de la présente convention collective.

~~(e) Lorsqu'un-e employé-e est rappelé au travail sans qu'il ou elle ait à quitter l'endroit où il ou elle a été rappelé, le minimum de trois (3) heures prévu à l'alinéa 28.01c) est remplacé par un minimum d'une (1) heure qui s'applique une seule fois à l'égard de chaque période de huit (8) heures.~~

28.02 Sauf dans les cas où l'employé-e est tenu par l'Employeur d'utiliser un véhicule de ce dernier pour se rendre à un lieu de travail autre que son lieu de travail normal, le temps que l'employé-e met pour se rendre au travail ou pour rentrer chez lui n'est pas considéré comme du temps de travail.

Non cumul des paiements

28.03 Les paiements prévus en vertu des dispositions de la présente convention concernant les heures supplémentaires, l'indemnité de rentrée au travail, les jours désignés payés et l'indemnité de disponibilité, ainsi que le paragraphe 28.01 ci-dessus, ne doivent pas être cumulés, c'est-à-dire que l'employé-e n'a pas droit à plus d'une rémunération pour le même service.

28.04 Le présent article ne s'applique pas à l'employé-e qui loge à bord d'un navire et qui :

(a) ne se trouvant pas dans son port d'attache, se présente à bord pour le départ du navire conformément aux ordres de départ affichés, ou comme l'exige par ailleurs le capitaine;

ou

(b) se trouve dans les locaux de l'Employeur au moment où il ou elle est avisé de l'obligation d'effectuer des heures supplémentaires.

28.05 L'Employeur s'efforce de verser la rémunération pour l'indemnité de rappel au travail dans les quatre (4) semaines qui suivent la demande de paiement de l'employé-e.

NOUVEAU

28.06

- (a) L'employé-e qui effectue trois (3) heures ou plus de rappel au travail reçoit quinze dollars (20 \$) en remboursement des frais d'un (1) repas, sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement.

- (b) L'employé-e qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou plus qui se prolongent sans interruption après la période mentionnée à l'alinéa a) ci-dessus reçoit un remboursement de quinze dollars (20 \$) pour chaque période additionnelle de trois (3) heures supplémentaires de travail, sauf si les repas sont fournis gratuitement.

- (c) Une période payée raisonnable, déterminée par l'Employeur, est accordée à l'employé-e pour lui permettre de prendre une pause-repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.

ARTICLE 30
INDEMNITÉ DE RENTRÉE AU TRAVAIL

SOUS RÉSERVE DE MODIFICATIONS

ARTICLE 31

JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS

31.01 Sous réserve du paragraphe 31.02, les jours suivants sont des jours fériés désignés payés pour les employé-e-s :

(a) le Jour de l'an,

(b) le Vendredi saint,

(c) le lundi de Pâques,

d) la fête de la Reine,

(e) la Journée nationale des peuples autochtones (21 juin)

~~(e)~~ **(f)** la fête du Canada,

~~(f)~~ **(g)** la fête du Travail,

~~(g)~~ **(h)** le jour de l'Action de grâce,

~~(h)~~ **(i)** le jour du Souvenir,

~~(i)~~ **(j)** le jour de Noël,

~~(j)~~ **(k)** l'Après-Noël,

~~(k)~~ **(l)** ~~un~~ **deux autres** jours dans l'année qui, de l'avis de l'Employeur, **sont reconnus** comme jour de congé provincial ou municipal dans la région où travaille l'employé-e ou dans toute région où, de l'avis de l'Employeur, **de tels jours additionnels ne sont pas reconnus** en tant que congé provincial ou municipal, **le troisième lundi de février** et le premier lundi d'août,

(~~h~~) (m) un jour additionnel lorsqu'une loi du Parlement le proclame comme jour férié national.

31.05 Lorsqu'un-e employé-e travaille pendant un jour férié, il ou elle est rémunéré :

(a) à tarif ~~et demi (1,5)~~ **tarif double (2)** pour toutes les heures **travaillées**, effectuées jusqu'à concurrence du nombre d'heures journalières normales prévues à son horaire comme indiqué à l'article 24, ~~Durée du travail, de la présente convention, et à tarif double (2) par la suite,~~ en plus de la rémunération qu'il ou elle aurait reçue s'il ou elle n'avait pas travaillé ce jour-là,

ou

(b) sur demande, et avec l'approbation de l'Employeur, il ou elle peut bénéficier :

(i) d'un jour de congé payé (au tarif normal), à une date ultérieure, en remplacement du jour férié,

et

(ii) d'une rémunération calculée à raison ~~d'une fois et demi (1,5)~~ **de deux (2) fois** le tarif normal pour toutes les heures qu'il ou elle effectue jusqu'à concurrence du nombre d'heures journalières normales prévues à son horaire comme indiqué à l'article 24 dans la présente convention collective.

et

~~(iii) d'une rémunération calculée à raison de deux (2) fois le tarif horaire normal pour toutes les heures qu'il ou elle effectue le jour férié en sus de ses heures journalières normales prévues à son horaire comme indiqué à l'article 24, Durée du travail, dans la présente convention collective.~~

(c) ~~Nonobstant les alinéas 31.05 a) et b), lorsque l'employé-e travaille un jour férié accolé à un jour de repos pendant lequel il ou elle a aussi travaillé et a été rémunéré pour des heures supplémentaires conformément au paragraphe 27.01 b) ou c), il ou elle touche, en plus de la rémunération qui lui aurait été versée s'il ou elle n'avait pas travaillé ce jour férié, deux (2) fois son taux de rémunération horaire pour toutes les heures effectuées.~~

(~~d~~)(c) Sous réserve des nécessités du service et de la présentation d'un préavis suffisant, l'Employeur accorde les jours de remplacement aux moments où l'employé-e les demande.

(i) Lorsque, au cours d'une année financière, l'employé-e n'a pas bénéficié de tous les jours de remplacement qu'il ou elle a demandés, ceux-ci sont, à sa demande, reportés pour une période d'un (1) an.

(ii) En l'absence d'une telle demande, les jours de remplacement non utilisés sont payés en espèces au tarif normal de l'employé-e en vigueur au moment où les jours de remplacement ont été acquis.

ARTICLE 33

TEMPS DE DÉPLACEMENT

Le Syndicat se réserve le droit de présenter d'autres revendications au sujet de l'article 33

Dispositions exclues

Les alinéas 33.07 a) et b) ne s'appliquent pas aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL ou GS.

Disposition de dérogation

Les alinéas 33.07 c) et d) s'appliquent uniquement aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL ou GS.

33.01 Aux fins de la présente convention collective, le temps de déplacement n'est rémunéré que dans les circonstances et dans les limites prévues par le présent article.

33.02 Lorsque l'employé-e est tenu de se rendre à l'extérieur de sa zone d'affectation en service commandé, au sens donné par l'Employeur à ces expressions, l'heure de départ et le mode de transport sont déterminés par l'Employeur, et l'employé-e est rémunéré pour le temps de déplacement conformément aux paragraphes 33.03 et 33.04. Le temps de déplacement comprend le temps des arrêts en cours de route, ~~à condition que ces arrêts ne dépassent pas trois (3) heures.~~

33.03 Aux fins des paragraphes 33.02 et 33.04, le temps de déplacement pour lequel l'employé-e est rémunéré est le suivant :

- (a) Lorsqu'il ou elle utilise les transports en commun, le temps compris entre l'heure prévue de départ et l'heure d'arrivée à destination, y compris le temps de déplacement normal jusqu'au point de départ, déterminé par l'Employeur.
- (b) Lorsqu'il ou elle utilise des moyens de transport privés, le temps normal, déterminé par l'Employeur, nécessaire à l'employé-e pour se rendre de son

domicile ou de son lieu de travail, selon le cas, directement à sa destination et, à son retour, directement à son domicile ou à son lieu de travail.

- (c) Lorsque l'employé-e demande une autre heure de départ et/ou un autre moyen de transport, l'Employeur peut acquiescer à sa demande, à condition que la rémunération du temps de déplacement ne dépasse pas celle qu'il ou elle aurait touchée selon les instructions initiales de l'Employeur.

NOUVEAU

- (d) **L'employé-e est rémunéré au taux horaire applicable pour tout le temps de déplacement entre l'hébergement temporaire et le lieu de travail temporaire.**

~~33.04 Lorsque l'employé-e est tenu de voyager ainsi qu'il est stipulé aux paragraphes 33.02 et 33.03:~~

Lorsqu'un employé-e, dans l'exécution de ses fonctions, est tenu par l'Employeur de voyager, le temps de voyage nécessaire à l'employé-e est considéré comme étant du temps passé au travail et est rémunéré de la façon suivante :

~~(a) Un jour de travail normal pendant lequel il ou elle voyage, mais ne travaille pas, il ou elle touche sa rémunération journalière normale.~~

~~(a)b) Un jour de travail normal pendant lequel il ou elle voyage et travaille, il ou elle touche :~~

~~(i) la rémunération normale de sa journée pour une période mixte de déplacement et de travail ne dépassant pas les heures de travail normales prévues à son horaire;~~

et

~~(ii) le tarif applicable des heures supplémentaires pour **tout** temps de déplacement **et/ou travail** additionnel qui dépasse les heures normales de travail et de déplacement prévues à son horaire, le paiement maximal versé pour ce temps de déplacement additionnel ne devant pas dépasser douze (12) heures de rémunération au tarif normal.~~

~~(e)b) Un jour de repos ou un jour férié désigné payé, il ou elle est rémunéré au tarif des heures supplémentaires applicable pour **tout** le temps de déplacement **et/ou travail**, jusqu'à concurrence de douze (12) heures de rémunération au tarif normal.~~

ARTICLE 34

CONGÉ COMPENSATOIRE PAYÉ

- 34.01** À la demande d'un-e employé-e ~~et à la discrétion de l'Employeur~~, **et avec l'autorisation de l'Employeur**, l'indemnité acquise en vertu de l'article 27 – Heures supplémentaires, l'article 28 – Indemnité de rappel au travail, l'article 29 – Disponibilité et l'article 30 – Indemnité de rentrée au travail, et le temps de déplacement rémunéré au taux d'heures supplémentaires conformément à l'article 33 – Temps de déplacement, peuvent être pris sous forme de congé compensatoire, qui sera calculé au taux de prime prévu à l'article applicable.
- 34.02** Le congé compensatoire est accordé au moment qui convient à la fois à l'employé-e et à l'Employeur.
- 34.03** Les congés compensatoires acquis au cours d'un exercice financier et qui n'ont pas été pris au 30 septembre de l'exercice suivant seront rémunérés en espèces au taux de rémunération horaire de l'employé-e calculé d'après la classification indiquée dans le certificat de nomination à son poste d'attache à la fin de l'exercice financier en question. L'Employeur s'efforcera d'effectuer ledit paiement dans les quatre (4) semaines du début de la première période de paye après le 30 septembre.
- 34.04** À la demande de l'employé-e et avec l'accord de l'Employeur, les congés compensatoires accumulés peuvent être liquidés, en tout ou en partie, au taux horaire de rémunération de l'employé-e calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à son poste d'attache au moment de la demande.
- 34.05** Lorsque l'employé-e décède ou cesse d'occuper son emploi pour une autre raison, le congé compensatoire accumulé est entièrement payé en argent à l'employé-e ou à sa succession, calculé selon la classification indiquée dans le certificat de nomination de son poste d'attache à la date de cessation d'emploi.

ARTICLE 38

CONGÉ ANNUEL PAYÉ

Acquisition des crédits de congé annuel

38.02

- (a) Pour chaque mois civil pour lequel il ou elle a touché au moins soixante-quinze (75) heures de rémunération, tout employé-e acquiert des crédits de congé annuel à raison de :
- (i) neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures jusqu'au mois où survient son ~~huitième~~ **cinquième** (85^e) anniversaire de service;
 - (ii) douze virgule cinq (12,5) heures à partir du mois où survient son ~~huitième~~ **cinquième** (85^e) anniversaire de service;
 - ~~(iii) treize virgule soixante-quinze (13,75) heures à partir du mois où survient son seizième (16^e) anniversaire de service;~~
 - (iii)** quinze virgule six deux cinq (15,625) heures à partir du mois où survient son ~~dix-huitième~~ **dixième** (180^e) anniversaire de service;
 - ~~(iv) seize virgule huit sept cinq (16,875) heures à partir du mois où survient son vingt-septième (27^e) anniversaire de service;~~
 - (iv)** dix-huit virgule soixante-quinze (18,75) heures à partir du mois où survient son vingt-~~huitième~~ **troisième** (238^e) anniversaire de service;

NOUVEAU

- (v) vingt (20) heures à partir du mois où survient son trentième (30^e) anniversaire de service;**

NOUVEAU

- (vi) vingt-et-un virgule huit sept cinq (21,875) heures à partir du mois où survient son trente-cinquième (35^e) anniversaire de service.**
- (b) Pour chaque mois civil pour lequel il ou elle a touché au moins quatre-vingt (80) heures de rémunération, tout employé-e acquiert des crédits de congé annuel à raison de :
- (i) dix (10) heures jusqu'au mois où survient son ~~huitième~~ **cinquième** (85^e) anniversaire de service;
 - (ii) treize virgule trois trois (13,33) heures à partir du mois où survient son ~~huitième~~ **cinquième** (85^e) anniversaire de service;
 - ~~(iii) treize virgule soixante-quinze (13,75) heures à partir du mois où survient son seizième (16^e) anniversaire de service;~~
 - ~~(iv) fourteen decimal four (14.4) hours commencing with the month in which the employee's seventeenth (17th) anniversary of service occurs;~~

- (iii) seize virgule six sept (16,67) heures à partir du mois où survient son dix-huitième ~~dixième~~ (180^e) anniversaire de service;
- ~~(iv) seize virgule huit sept cinq (16,875) heures à partir du mois où survient son vingt-septième (27^e) anniversaire de service;~~
- (iv) vingt (20) heures à partir du mois où survient son vingt-huitième ~~troisième~~ (238^e) anniversaire de service;

NOUVEAU

- (v) **vingt-et-un virgule trois trois (21.33) heures à partir du mois où survient le trentième (30^e) anniversaire de service;**

NOUVEAU

- (vi) **vingt-trois virgule trois trois (21,33) heures à partir du mois où survient son trente-cinquième (35^e) anniversaire de service.**

Établissement du calendrier des congés annuels payés

38.04 En établissant le calendrier des congés annuels payés de l'employé-e, sous réserve des nécessités du service, l'Employeur fait tout effort raisonnable :

- (a) pour accorder les congés annuels à l'employé-e pendant l'année financière au cours de laquelle il ou elle les a acquis, si celui-ci ou celle-ci le demande au plus tard le 1^{er} juin;
- (b) pour acquiescer à toute demande de l'employé-e, présentée avant le 31 janvier, d'être autorisé à utiliser pendant l'année financière suivante une période de congé annuel de trente (30) heures, ou de trente-deux (32) heures, ou la semaine normale de travail est de quarante (40) heures, ou plus acquis pendant l'année en cours;
- (c) pour faire en sorte de ne pas refuser pour un motif déraisonnable la demande de congé annuel de l'employé-e;
- (d) pour établir le calendrier des congés annuels de l'employé-e de façon équitable et, lorsqu'il n'y a pas de conflit avec les intérêts de l'Employeur ou des autres employé-e-s conformément aux désirs de l'employé-e.
- (e) les employé-e-s de chaque unité de travail sont encouragés à établir ensemble un calendrier des congés annuels qui répond à leurs besoins et aux nécessités du service déterminées par l'Employeur;
- (f) lorsque les parties ne peuvent s'entendre sur un calendrier des congés annuels ou que ce dernier ne répond pas aux nécessités du service, les années de service définies à l'alinéa 38.02 d) serviront de facteur pour déterminer quelles demandes de congé seront accordées par l'Employeur.

38.05 L'Employeur donne à l'employé-e un préavis ~~aussi long que possible et raisonnable~~ de l'approbation, du refus ou de l'annulation d'une demande de

congé annuel **dans les quatorze (14) jours qui suivent la réception de sa demande**. En cas de refus, de changement ou d'annulation de ce congé, sur demande écrite de l'employé-e, l'Employeur doit en fournir la raison par écrit.

Report et épuisement des congés annuels

38.13

- (a) Lorsqu'au cours d'une année de congé annuel, un-e employé-e n'a pas épuisé tous les crédits de congé annuel auquel il ou elle a droit, la portion inutilisée des crédits de congé annuel jusqu'à concurrence de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures sera reportée à l'année de congé annuel suivante. Tous les crédits de congé annuel en sus de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures seront automatiquement payés au taux de rémunération horaire de l'employé-e, calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à son poste d'attache le dernier jour de l'année de congé annuel.
- (b) Nonobstant l'alinéa 38.13 a), si, à la date de signature de la présente convention ou à la date où l'employé-e est assujetti à la présente convention, il ou elle a à son crédit plus de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures de congé annuel non utilisés acquis au cours des années antérieures, un minimum de soixante-quinze (75) heures de crédits par année seront utilisés ou payés au plus tard le 31 mars de chaque année jusqu'à ce que tous les crédits de congé annuel qui dépassent deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures aient été épuisés. Le paiement se fait en un versement par année et est calculé au taux de rémunération horaire de l'employé-e selon la classification établie dans le certificat de nomination à son poste d'attache le 31 mars de l'année de congé annuel précédente applicable.
- (c) Lorsqu'au cours d'une année de congé annuel, un-e employé-e n'a pas épuisé tous les crédits de congé annuel auquel il ou elle a droit, la portion inutilisée des crédits de congé annuel jusqu'à concurrence de deux cent quatre-vingt (280) heures sera reportée à l'année de congé annuel suivante. Tous les crédits de congé annuel en sus de deux cent quatre-vingt (280) heures seront automatiquement payés au taux de rémunération horaire de l'employé-e calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à son poste d'attache le dernier jour de l'année de congé annuel.
- (d) Nonobstant l'alinéa 38.13 c), si, à la date de signature de la présente convention ou à la date où l'employé-e est assujetti à la présente convention, il ou elle a à son crédit plus de deux cent quatre-vingts (280) heures de congé annuel non utilisés acquis au cours des années antérieures, un minimum de quatre-vingts (80) heures de crédits par année seront utilisés ou payés au plus tard le 31 mars de chaque année jusqu'à ce que tous les crédits de congé annuel qui dépassent deux cent quatre-vingts (280) heures aient été épuisés. Le paiement se fait en un versement par année et est calculé au taux de rémunération horaire de l'employé-e selon la classification établie dans le certificat de nomination à son poste d'attache le 31 mars de l'année de congé annuel précédente applicable.

ARTICLE 39

CONGÉ DE MALADIE PAYÉ

39.04

- (a) Lorsque l'employé-e n'a pas de crédits ou que leur nombre est insuffisant pour couvrir l'attribution d'un congé de maladie payé en vertu des dispositions du paragraphe 38.02, un congé de maladie payé peut lui être accordé à la discrétion de l'Employeur pour une période maximale de cent quatre-vingt-sept virgule cinq (187,5) heures, sous réserve de la déduction de ce congé anticipé de tout crédit de congé de maladie acquis par la suite auprès de l'Employeur.

- (b) Lorsque l'employé-e n'a pas de crédits ou que leur nombre est insuffisant pour couvrir l'attribution d'un congé de maladie payé en vertu des dispositions du paragraphe 38.02, un congé de maladie payé peut lui être accordé à la discrétion de l'Employeur pour une période maximale de deux cents (200) heures, sous réserve de la déduction de ce congé anticipé de tout crédit de congé de maladie acquis par la suite auprès de l'Employeur.

NOUVEAU

Certificat médical

39.10 Lorsque l'employé-e est tenu de présenter un certificat médical, le coût d'un tel certificat lui est remboursé par l'Employeur. L'employé-e tenu de fournir un certificat médical a aussi droit à un congé payé pour tout le temps qu'il lui faut pour obtenir ce certificat.

ARTICLE 41

CONGÉ POUR ACCIDENT DE TRAVAIL

41.01 L'employé-e bénéficie d'un congé payé pour accident de travail d'une durée fixée **par une Commission des accidents du Travail** raisonnablement par l'Employeur lorsqu'une réclamation a été déposée en vertu de *la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* et qu'une commission des accidents du travail a informé l'Employeur qu'elle a certifié que l'employé-e était incapable d'exercer ses fonctions en raison :

(a) d'une blessure corporelle subie accidentellement dans l'exercice de ses fonctions et ne résultant pas d'un acte délibéré d'inconduite de la part de l'employé-e;

ou

(b) d'une maladie, **de traumatismes indirects, d'une affection professionnelle ou d'une blessure** résultant de la nature de son emploi et intervenant en cours d'emploi;

si l'employé-e convient de verser au Receveur général du Canada tout montant d'argent qu'il ou elle reçoit en règlement de toute perte de rémunération résultant d'une telle blessure, maladie ou affection, à condition toutefois qu'un tel montant ne provienne pas d'une police personnelle d'assurance-invalidité pour laquelle l'employé-e ou son agent a versé la prime.

ARTICLE 42

CONGÉ DE MATERNITÉ NON PAYÉ

Le Syndicat se réserve le droit de déposer d'autres revendications liées au projet de loi 174 sur l'assouplissement du Régime québécois d'assurance parentale.

42.01 Congé de maternité non payé

- (a) L'employée qui devient enceinte se voit accorder, sur demande, un congé de maternité non payé pour une période commençant avant la date, à la date ou après la date de la fin de sa grossesse et se terminant, au plus tard, dix-huit (18) semaines après la date de la fin de sa grossesse.
- (b) Nonobstant l'alinéa 42.01a) :
 - (i) si l'employée n'a pas encore commencé son congé de maternité non payé et le nouveau-né de l'employée est hospitalisé,
ou
 - (ii) si l'employée a commencé son congé de maternité non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son nouveau-né, la période de congé de maternité non payé définie à l'alinéa 42.01 a) peut être prolongée au-delà de la date tombant dix-huit (18) semaines après la date de la fin de la grossesse, d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation du nouveau-né pendant laquelle l'employée n'est pas en congé de maternité, jusqu'à concurrence de dix-huit (18) semaines.
- (c) La prolongation décrite à l'alinéa 42.01 b) prend fin au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la date de la fin de la grossesse.
- (d) L'Employeur peut exiger de l'employée un certificat médical attestant son état de grossesse.
- (e) L'employée dont le congé de maternité non payé n'a pas encore commencé peut choisir :

- (i) d'utiliser les crédits de congé annuel et de congé compensatoire qu'elle a acquis jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date;
 - (ii) d'utiliser ses crédits de congés de maladie jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date, sous réserve des dispositions figurant à l'article 39, Congé de maladie payé. Aux fins du présent sous-alinéa, les termes « maladie » ou « blessure » utilisés dans l'article 39, Congé de maladie payé, comprennent toute incapacité pour cause médicale liée à la grossesse.
- (f) Sauf exception valable, l'employée doit, au moins quatre (4) semaines avant la date du début du congé ininterrompu au cours duquel la grossesse est censée prendre fin, aviser l'Employeur, par écrit, de son intention de prendre des congés (tant payés que non payés) relativement à son absence du travail attribuable à sa grossesse.
- (g) Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

42.02 Indemnité de maternité

- (a) L'employée qui se voit accorder un congé de maternité non payé reçoit une indemnité de maternité conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas 42.02c) à 42.02i), pourvu qu'elle :
- (i) compte six (6) mois d'emploi continu avant le début de son congé de maternité non payé,
 - (ii) fournisse à l'Employeur la preuve qu'elle a demandé et reçoit des prestations de maternité de l'Assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'Employeur,
- et (iii) signe une entente avec l'Employeur par laquelle elle s'engage :
- (A) à retourner au travail à la date à laquelle son congé de maternité non payé prend fin à moins que l'Employeur ne consente à ce que la date de retour au travail soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé.

~~(B) — suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle elle a reçu l'indemnité de maternité;~~

~~(C) — à rembourser à l'Employeur, le montant déterminé par la formule suivante si elle ne retourne pas au travail avec l'Employeur, Parcs Canada, l'Agence du revenu du Canada ou l'administration publique centrale comme convenu à la division (A) ou si elle retourne au travail mais ne travaille pas la période totale stipulée à la division (B), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'elle est décédée, mise en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'elle est devenue invalide au sens de la Loi sur la pension de la fonction publique :~~

~~—— (indemnité reçue) X (période non travaillée après son retour au travail)~~

~~—— [période totale à travailler précisée en (B)]~~

~~toutefois, l'employée dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagée par l'Employeur, Parcs Canada, l'Agence du revenu du Canada ou l'administration publique centrale dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants n'a pas besoin de rembourser le montant si sa nouvelle période d'emploi est suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B).~~

~~(b) — Pour les besoins des divisions 42.02a) (iii) (B) et (C), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après le retour au travail de l'employée ne sont pas comptées comme du temps de travail mais interrompent la période précisée à la division 42.02a) (iii) (C).~~

~~(e) (b) Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :~~

- ~~(i) dans le cas d'une employée assujettie à un délai de carence avant de recevoir des prestations de maternité de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période,~~
- ~~(ii) pour chaque semaine pendant laquelle l'employée reçoit des prestations de maternité de l'Assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance~~

parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations de maternité de l'Assurance-emploi auxquelles elle a droit et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire moins toute autre somme gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations de maternité d'Assurance-emploi auxquelles l'employée aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période,

et

- (iii) dans le cas d'une employée ayant reçu la totalité des quinze (15) semaines de prestations de maternité au titre de l'assurance-emploi et qu'elle demeure ensuite en congé de maternité non payé, elle est admissible à recevoir une nouvelle indemnité de maternité pour une période d'une (1) semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période.
- (d) (c) À la demande de l'employée, le paiement dont il est question au sous-alinéa 42.02 b e) (i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employée. Des corrections seront faites lorsque l'employée fournira la preuve qu'elle reçoit des prestations de maternité de l'Assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale.
- (e) (d) L'indemnité de maternité à laquelle l'employée a droit se limite à celle prévue à l'alinéa 42.02 b e) ci-dessus, et l'employée n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'elle pourrait avoir à rembourser conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi* ou la *Loi sur l'assurance parentale au Québec*,
- (f) (e) Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa b e) est :
- (i) dans le cas de l'employée à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé;
 - (ii) dans le cas de l'employée qui travaillait à temps partiel au cours de la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa 42.02f) (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employée par les gains au tarif normal qu'elle aurait reçus si elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- (g) (f) Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa 42.02 e f) est le taux auquel l'employée a droit pour le niveau du poste d'attache auquel elle est nommée.
- (h) (g) Nonobstant l'alinéa 42.02 g f), et sous réserve du sous-alinéa 42.02 e f) (ii), dans le cas de l'employée qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4)

mois le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé, le taux hebdomadaire est celui qu'elle touchait ce jour-là.

- (h) Si l'employée devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'elle reçoit une indemnité de maternité, cette indemnité sera rajustée en conséquence.
- (i) Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employée.

42.03 Indemnité de maternité spéciale pour les employées totalement invalides

(a) L'employée qui :

- (i) ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 42.02a) (ii) uniquement parce que les prestations auxquelles elle a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD) du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* l'empêchent de toucher des prestations de maternité de l'Assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale,

et

- (ii) satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés au paragraphe 42.02a), autres que ceux précisés en (A) et (B) du sous-alinéa 42.02 a) (iii), reçoit, pour chaque semaine où elle ne touche pas d'indemnité de maternité pour le motif mentionné au sous-alinéa (i), la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et le montant brut des prestations d'invalidité hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du Régime d'AI, du Régime d'AILD ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*.
- (b) L'employée reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 42.02 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles elle aurait eu droit à des prestations de maternité de l'Assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, si elle n'avait pas été exclue du bénéfice des prestations de maternité de l'Assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale pour les motifs indiqués au sous-alinéa 42.03a) (i).

ARTICLE 43

RÉAFFECTATION OU CONGÉ LIÉS À LA MATERNITÉ

- 43.01** L'employée enceinte ou allaitant un enfant peut, pendant la période qui va du début de la grossesse à la fin de la **période d'allaitement cinquante-deuxième (52e) semaine qui suit l'accouchement**, demander à l'Employeur de modifier ses tâches ou de la ré-affecter à un autre poste si, en raison de sa grossesse ou de l'allaitement, la poursuite de ses activités professionnelles courantes peut constituer un risque pour sa santé, celle du fœtus ou celle de l'enfant. Une fois qu'il est informé de la cessation, et avec le consentement écrit de l'employée, l'Employeur en informe le comité local ou le représentant de santé et sécurité approprié.
- 43.02** La demande dont il est question au paragraphe 43.01 est accompagnée d'un certificat médical ou est suivie d'un certificat médical aussitôt que possible faisant état de la durée prévue du risque possible et des activités ou conditions à éviter pour éliminer le risque. ~~Selon les circonstances particulières de la demande, l'Employeur peut obtenir un avis médical indépendant.~~
- 43.03** L'employée peut poursuivre ses activités professionnelles courantes pendant que l'Employeur étudie sa demande présentée conformément au paragraphe 43.01; toutefois, si le risque que représentent ses activités professionnelles l'exige, l'employée a droit de se faire attribuer immédiatement d'autres tâches jusqu'à ce que l'Employeur :
- (a) modifie ses tâches ou la ré-affecte,
- ou
- (b) l'informe par écrit qu'il est difficilement réalisable de prendre de telles mesures.
- 43.04** L'Employeur, dans la mesure du possible, modifie les tâches de l'employée ou la réaffecte.
- 43.05** Lorsque l'Employeur conclut qu'il est difficilement réalisable de modifier les tâches de l'employée ou de la ré-affecter de façon à éviter les activités ou les conditions mentionnées dans le certificat médical, l'Employeur en informe l'employée par écrit et lui octroie un congé ~~non~~ payé pendant la période mentionnée dans le certificat médical. ~~Toutefois, ce congé doit se terminer au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la naissance.~~

ARTICLE 44

CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ

44.01 Congé parental non payé

- (a) L'employé-e qui est ou sera effectivement chargé des soins et de la garde d'un nouveau-né (y compris le nouveau-né du conjoint de fait) a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour une seule période ne dépassant pas ~~trente-sept (37)~~ **soixante-trois (63)** semaines consécutives au cours des ~~cinquante-deux (52)~~ **soixante-dix-huit (78)** semaines qui commencent le jour de la naissance de l'enfant ou le jour où l'enfant lui est confié.
- (b) L'employé-e qui, aux termes d'une loi provinciale, engage une procédure d'adoption ou se fait délivrer une ordonnance d'adoption a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour une seule période ne dépassant pas ~~trente-sept (37)~~ **soixante-trois (63)** semaines consécutives au cours des ~~cinquante-deux (52)~~ **soixante-dix-huit (78)** semaines qui suivent le jour où l'enfant lui est confié.

44.02 Indemnité parentale

- (a) L'employé-e qui se voit accorder un congé parental non payé reçoit une indemnité parentale conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas 44.02c) à i), pourvu qu'il ou elle :
- (i) compte six (6) mois d'emploi continu avant le début du congé parental non payé,
- (ii) fournisse à l'Employeur la preuve qu'il ou elle a demandé et touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'Assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'Employeur,
- et
- (iii) signe avec l'Employeur une entente par laquelle il ou elle s'engage :

- (A) à retourner au travail à la date à laquelle son congé parental non payé prend fin, à moins que la date de retour au travail ne soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé.
- ~~(B) suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle il ou elle a reçu l'indemnité parentale, en plus de la période mentionnée à la division 42.02 a) (iii) (B), le cas échéant;~~
- ~~(C) à rembourser à l'Employeur le montant déterminé par la formule suivante s'il ou elle ne retourne pas au travail avec l'Employeur, Parcs Canada, l'Agence du revenu du Canada ou l'administration~~

~~publique centrale comme convenu à la division (A) ou s'il ou elle retourne au travail, mais ne travaille pas la période totale stipulée à la division (B), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'il ou elle est décédé, mis en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'il ou elle est devenu invalide au sens de la Loi sur la pension de la fonction publique :~~

~~(indemnité reçue) X (période non travaillée après son retour au travail)~~

~~[période totale à travailler précisée en (B)]~~

~~toutefois, l'employé-e dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagé par l'Employeur, Parcs Canada, l'Agence du revenu du Canada ou l'administration publique centrale dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants n'a pas besoin de rembourser le montant si sa nouvelle période d'emploi est suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B).~~

~~(b) — Pour les besoins des divisions a) (iii) (B), et (C), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après le retour au travail de l'employé-e ne sont pas comptées comme du temps de travail, mais interrompent la période précisée à la division a) (iii) (B), sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites à la division a) (iii) (C).~~

~~(e) (b) Les indemnités parentales versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :~~

- ~~(i) dans le cas de l'employé-e assujetti à un délai de carence avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;~~
- ~~(ii) pour chaque semaine pendant laquelle l'employé-e touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'Assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'Assurance-emploi qu'il ou elle a le droit de recevoir et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales, de paternité ou d'adoption auxquelles l'employé-e aurait eu droit s'il ou elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;~~
- ~~(iii) dans le cas d'une employée ayant reçu les dix-huit (18) semaines de prestations de maternité et les trente-deux (32) semaines de prestations~~

parentales du Régime québécois d'assurance parentale et qui par la suite est toujours en congé parental non payé, elle est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période de deux (2) semaines à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;

- (iv) dans le cas de l'employé-e ayant reçu la totalité des ~~trente-cinq (35)~~ **soixante-une (61)** semaines de prestations parentales au titre de l'assurance-emploi et qu'il ou elle demeure ensuite en congé parental non payé, il ou elle est admissible à recevoir une nouvelle indemnité parentale pour une période d'une (1) semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période, excepté lorsque le fonctionnaire a déjà reçu ladite semaine en vertu du sous-alinéa 42.02 c) (iii) pour le même enfant.
- (~~d~~) **(c)** À la demande de l'employé-e, le paiement dont il est question au sous-alinéa 44.02 ~~e~~) **b)** (i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé-e. Des corrections seront faites lorsque l'employé-e fournira la preuve qu'il ou elle reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale.
- (~~e~~) **(d)** Les indemnités parentales auxquelles l'employé-e a droit se limitent à celles prévues à l'alinéa 44.02 ~~e~~) **b)**, et l'employé-e n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il ou elle est appelé à rembourser en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* ou la *Loi sur l'assurance parentale au Québec*.
- (~~f~~) **(e)** Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa ~~e~~) **b)** est :
- (i) dans le cas de l'employé-e à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité ou du congé parental non payé;
 - (ii) dans le cas de l'employé-e qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité ou du congé parental non payé, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa 44.02 f) (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employé-e par les gains au tarif normal qu'il ou elle aurait reçus s'il ou elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- (~~g~~) **(f)** Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa 44.02 ~~e~~) **f)** est le taux auquel l'employé-e a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il ou elle est nommé.
- (~~h~~) **(g)** Nonobstant l'alinéa 44.02 ~~f~~) **g)** et sous réserve du sous-alinéa 44.02 ~~f~~) **e)** (ii), dans le cas de l'employé-e qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé, le taux hebdomadaire est celui qu'il ou elle touchait ce jour-là.

- (h) Si l'employé-e devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'il ou elle touche des prestations parentales, ces prestations seront rajustées en conséquence.
- (i) Les indemnités parentales versées en vertu du RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employé-e.
- (j) Le maximum payable pour une combinaison d'indemnité de maternité et parentale ne dépassera pas ~~cinquante-deux (52)~~ **soixante-dix-huit (78)** semaines pour chacune des périodes combinées de congé de maternité et parental.

44.03 Indemnité parentale spéciale pour les employé-e-s totalement invalides

- (a) L'employé-e qui :
 - (i) ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 44.02 a) (ii) uniquement parce que les prestations auxquelles il ou elle a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD), du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* l'empêchent de toucher des prestations parentales de l'Assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale,

et

 - (ii) satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 44.02 a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 44.02 a) (iii), reçoit, pour chaque semaine où il ou elle ne touche pas d'indemnité parentale pour le motif indiqué au sous-alinéa (i), la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et le montant brut des prestations d'invalidité hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du Régime d'AI, du Régime d'AILD ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*.

- (b) L'employé-e reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 44.02 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles l'employé-e aurait eu droit à des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'Assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale s'il ou elle n'avait pas été exclu du bénéfice des prestations parentales, de l'Assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale pour les motifs indiqués au sous-alinéa 44.03 a) (i)

Article 45 / NOUVEL ARTICLE CONGÉ NON PAYÉ POUR S'OCCUPER DE LA FAMILLE

45.02 L'employé-e bénéficie d'un congé non payé pour s'occuper de la famille, selon les conditions suivantes :

- (a) l'employé-e en informe l'Employeur par écrit, aussi longtemps à l'avance que possible, mais au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé, sauf en cas d'impossibilité en raison de circonstances urgentes ou imprévisibles;
- (b) tout congé accordé en vertu du présent article sera d'une durée minimale **cumulative** de trois (3) semaines, **mais ce congé ne sera pas nécessairement continu; il pourra être composé de périodes aussi courtes qu'une journée;**
- (c) la durée totale des congés accordés à l'employé-e en vertu du présent article ne dépasse pas cinq (5) ans pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique;
- (d) le congé accordé pour une période d'un (1) an ou moins doit être mis à l'horaire de manière à n'occasionner aucune interruption du service.

(« Congé de soignant » fera l'objet d'un article distinct)

ARTICLE XX CONGÉ DE SOIGNANT

XX.01 Nonobstant la définition de « famille » à la clause 2.01 et nonobstant les alinéas 45.02 b) et d) ci-dessus, un employé-e qui fournit à l'Employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi peut se voir accorder un congé pour une période ~~de moins de trois (3)~~ **d'au plus vingt-huit (28)** semaines pendant qu'il ou elle reçoit ou attend de recevoir ces prestations.

~~XX.02 La période du congé accordée en vertu de cette clause peut dépasser la période maximale de cinq (5) ans, comme il est mentionné au paragraphe 41.02 c) ci-dessus, seulement pendant la période où l'employé-e fournit à l'Employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a. e.).~~

XX.023

Un employé-e qui est en attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi doit fournir à l'Employeur une preuve que la demande a été acceptée lorsqu'elle ou il en est avisé.

~~XX.04 Si la demande de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a. e.) d'un(e) employé-e est refusée, les paragraphes 42.01 et 42.02 ci-dessus cessent de s'appliquer à compter du jour où l'employé-e en est avisé(e).~~

NOUVEAU

XX.03 Le congé accordé en vertu du présent article est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

XX.04 Un-e employé-e assujetti à un délai de carence avant de recevoir des prestations de de compassion reçoit quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire.

XX.05 Pour chaque semaine pendant laquelle l'employé-e touche des prestations de compassion de l'assurance-emploi, il ou elle a droit à un montant équivalent à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et lesdites prestations.

ARTICLE 46

CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

46.01 Aux fins de l'application du présent article, la famille s'entend : **le terme « famille » est défini dans l'article 2.**

- (a) ~~du conjoint (ou du conjoint de fait qui demeure avec l'employé-e);~~
- (b) ~~des enfants (y compris les enfants nourriciers, les beaux-fils et belles-filles ou les enfants de l'époux ou du conjoint de fait, les enfants en tutelle de l'employé-e), le petit-fils, la petite-fille;~~
- (c) ~~du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers);~~
- (d) ~~du beau-père, de la belle-mère, du frère, de la sœur, du demi-frère, de la demi-sœur;~~
- (e) ~~des grands-parents de l'employé-e;~~
- (f) ~~de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employée ou avec qui l'employé-e demeure en permanence; ou~~
- (g) ~~de tout parent avec qui l'employé-e est dans une relation de soins, qu'il réside ou non avec l'employé-e.~~

46.02 Le nombre total de jours de congés payés qui peuvent être accordés en vertu du présent article ne dépasse pas ~~trente-sept virgule cinq (37,5)~~ **soixante-quinze (75)** heures, ~~ou quarante (40)~~ **quatre-vingts (80)** heures si sa semaine de travail normale est de quarante (40) heures, au cours d'une année financière.

46.03 Sous réserve du paragraphe 46.02, l'Employeur accordé un congé payé dans les circonstances suivantes :

- (a) pour conduire à un rendez-vous un membre de la famille ~~à charge~~ qui doit recevoir des soins médicaux ou dentaires, ou avoir une entrevue avec les autorités scolaires ou des organismes d'adoption, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;
- (b) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade de la famille de l'employé-e et pour permettre à celui-ci ou à celle-ci de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée;

- (c) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à une personne âgée de sa famille;
- (d) pour les besoins directement rattachés à la naissance ou à l'adoption de son enfant **ou ceux rattachés la procréation assistée**;
- (e) assister à une activité scolaire, si le surveillant a été prévenu de l'activité aussi longtemps à l'avance que possible;
- (f) s'occuper de son enfant en cas de fermeture imprévisible de l'école ou de la garderie;
- (g) ~~sept virgule cinq (7,5) heures des trente-sept virgule cinq (37,5) heures, ou huit (8) heures des quarante (40) heures si sa semaine de travail normale est de quarante (40) heures, précisées au paragraphe 46.02~~ peuvent être utilisées pour se rendre à un rendez-vous avec un conseiller juridique ou un parajuriste pour des questions non liées à l'emploi, ou avec un conseiller financier ou un autre type de représentant professionnel, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible.

NOUVEAU

- (h) **pour visiter un membre de la famille en phase terminale.**
- (i) **Les parties reconnaissent que les circonstances qui justifient la demande d'un congé payé pour obligations familiales ont un caractère individuel. Sur demande, l'Employeur peut, après avoir examiné les circonstances particulières, accorder un congé payé plus long et/ou d'une façon différente que celui qui est prévu aux paragraphes 46.02 et 46.03.**

ARTICLE 47

CONGÉ NON PAYÉ POUR LES OBLIGATIONS PERSONNELLES

47.01 Un congé non payé est accordé pour les obligations personnelles, selon les modalités suivantes :

- (a) sous réserve des nécessités du service, un congé non payé d'une durée maximale de trois (3) mois est accordé à l'employé-e pour ses obligations personnelles;
- (b) sous réserve des nécessités du service, un congé non payé de plus de trois (3) mois mais ne dépassant pas un (1) an est accordé à l'employé-e pour ses obligations personnelles;
- (c) l'employé-e a droit à un congé non payé pour ses obligations personnelles une (1) ~~seule~~ fois **tous les dix ans** en vertu de chacun des alinéas a) et b) pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique et à l'Agence canadienne d'inspection des aliments. Le congé non payé accordé en vertu du présent paragraphe ne peut pas être utilisé conjointement avec un congé de maternité, ou parental sans le consentement de l'Employeur.

ARTICLE 48
CONGÉ DE MARIAGE PAYÉ

SOUS RÉSERVE DE MODIFICATIONS

ARTICLE 50

CONGÉ DE DEUIL PAYÉ

NOUVEAU

Congé de deuil payé

Aux fins de l'application du présent paragraphe, le terme « famille » est défini à l'article 2.

- 50.01 Lorsqu'un membre de sa proche famille décède, l'employé-e est admissible à un congé de deuil payé. Ce congé, que détermine l'employé-e doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débuter dans les deux (2) jours suivant le décès. Pendant cette période, il ou elle est rémunéré pour les jours qui ne sont pas des jours de repos normalement prévus à son horaire. En outre, il ou elle peut bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé payé pour le déplacement qu'occasionne le décès.
- (a) À la demande de l'employé, un congé de décès payé peut être pris en une seule période d'une durée maximale de sept (7) jours civils consécutifs ou peut être pris en deux (2) périodes jusqu'à concurrence de cinq (5) jours de travail.
- (b) Quand l'employé-e demande de prendre un congé de décès payé en deux (2) périodes,
- (i) la première période doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débuter dans les deux (2) jours suivant le décès;
 - (ii) la deuxième période doit être prise au plus tard douze (12) mois suivant le décès pour assister au jour de commémoration.
 - (iii) L'employé(e) peut bénéficier d'un congé payé qui ne dépasse pas trois (3) jours, au total, pour le déplacement pour ces deux (2) périodes.
- 50.02 L'employé-e a droit à un (1) jour de congé de deuil payé pour des raisons liées au décès d'une **tante, d'un oncle, d'une nièce, d'un neveu, d'un cousin ou d'une cousine** ~~beau-frère ou d'une belle-sœur~~ et des grands-parents de l'époux.
- 50.03 Si, au cours d'une période de congé payé, il survient un décès dans des circonstances qui auraient rendu l'employé-e admissible à un congé de décès en vertu des paragraphes 50.01 ou 50.02, celui-ci ou celle-ci bénéficie d'un congé de deuil payé et ses crédits de congé payé sont reconstitués jusqu'à concurrence du nombre de jours de congé de deuil qui lui ont été accordés.
- 50.04 Les parties reconnaissent que les circonstances qui justifient la demande d'un congé de deuil ont un caractère individuel. Sur demande, le ou la président-e peut, après avoir examiné les circonstances particulières, accorder un congé payé plus long et/ou d'une façon différente que celui qui est prévu aux paragraphes 50.01 ou 50.02.

ARTICLE 53 CONGÉ D'EXAMEN PAYÉ

Congé d'examen payé

53.07 À la discrétion de l'Employeur, l'employé-e peut bénéficier d'un congé d'examen payé pour se présenter à un examen, **y compris un examen en ligne**, qui a lieu pendant les heures de travail de l'employé-e. Ce congé n'est accordé que lorsque, de l'avis de l'Employeur, le programme d'études se rattache directement aux fonctions de l'employé-e ou améliore ses compétences.

ARTICLE 54

CONGÉ POUR ACCOMPLIR DU TRAVAIL DE BÉNÉVOLE

54.02 Congé pour accomplir du travail de bénévole

~~L'alinéa 54.02 a) ne s'applique pas aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL ou GS.~~

~~L'alinéa 54.02 b) s'applique aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL ou GS.~~

- ~~(a) — Sous réserve des besoins opérationnels déterminés par l'Employeur, et sur préavis d'au moins cinq (5) jours, l'employé-e se voit accorder, durant chaque année financière, sept virgule cinq (7,5) heures de congé payé pour accomplir du travail de bénévole pour le compte d'un organisme caritatif ou communautaire ou dans le cadre d'une activité communautaire, autre que celles de la Campagne de charité en milieu de travail du gouvernement du Canada. Pour les besoins du présent paragraphe, une journée équivaut à sept heures et demie (7,5).~~
- ~~(b) — Sous réserve des besoins opérationnels déterminés par l'Employeur, et sur préavis d'au moins cinq (5) jours, l'employé-e se voit accorder, durant chaque année financière, huit (8) heures de congé payé pour accomplir du travail de bénévole pour le compte d'un organisme caritatif ou communautaire ou dans le cadre d'une activité communautaire, autre que celles de la Campagne de charité en milieu de travail du gouvernement du Canada. Pour les besoins du présent paragraphe, une journée équivaut à huit (8) heures.~~
- ~~(c) — Le congé sera accordé à un moment qui convient à la fois à l'Employeur et à l'employé-e. Toutefois, l'employeur s'efforcera raisonnablement d'accorder le congé le jour que l'employé-e demande.~~

54.03 Congé pour des raisons personnelles

- (a) Sous réserve des besoins opérationnels déterminés par l'Employeur, et sur préavis d'au moins cinq (5) jours, l'employé-e se voit accorder, durant chaque année financière, ~~sept virgule cinq (7,5)~~ **quinze (15)** heures de congé payé pour des raisons personnelles. Pour les besoins du présent paragraphe, une journée équivaut à sept heures et demie (7,5).
- (b) Sous réserve des besoins opérationnels déterminés par l'Employeur, et sur préavis d'au moins cinq (5) jours, l'employé-e se voit accorder, durant chaque année financière, ~~huit (8)~~ **seize (16)** heures de congé payé pour des raisons personnelles. Pour les besoins du présent paragraphe, une journée équivaut à huit (8) heures.

ARTICLE 56

EXPOSÉ DES FONCTIONS

56.01

- (a) **Au moment de son embauche ou sur demande écrite, l'employé-e reçoit un exposé complet et courant des fonctions et responsabilités particulières à son poste, y compris le niveau de classification du poste et, le cas échéant, la cote numérique attribuée par facteur à son poste, ainsi qu'un organigramme décrivant le classement de son poste dans l'organisation, sa relation hiérarchique avec ses supérieurs immédiats ainsi que le niveau de classification de leurs postes respectifs. Ce document doit être signé par le surveillant et l'employé-e. Il doit également reconnaître le droit de l'employé-e de soumettre un grief relatif à son contenu dans les délais prescrits.**
- (b) **Dans le cadre de son évaluation de rendement ou d'un questionnaire sur la gestion des talents, l'employé-e reçoit un exposé complet et courant des fonctions et responsabilités particulières à son poste, y compris le niveau de classification du poste et, le cas échéant, la cote numérique attribuée par facteur à son poste, ainsi qu'un organigramme décrivant le classement de son poste dans l'organisation, sa relation hiérarchique avec ses supérieurs immédiats ainsi que le niveau de classification de leurs postes respectifs.**
- (c) **Au moment d'entrer dans un nouveau poste ou d'y être transféré, l'employé-e reçoit un exposé complet et courant des fonctions et responsabilités particulières à son poste, y compris le niveau de classification du poste et, le cas échéant, la cote numérique attribuée par facteur à son poste, ainsi qu'un organigramme décrivant le classement de son poste dans l'organisation, sa relation hiérarchique avec ses supérieurs immédiats ainsi que le niveau de classification de leurs postes respectifs.**

56.02 Toutes les descriptions de tâches sont non sexistes et les fonctions sont classifiées de manière à assurer une rémunération égale pour un travail de valeur égale.

56.03

- (a) **Si l'Employeur modifie les fonctions d'un poste, l'employé-e doit en prendre connaissance et signer le document. La signature de l'employé-e sur le formulaire d'évaluation sera considérée comme signifiant seulement qu'il ou elle a pris connaissance de son contenu et non pas qu'il ou elle y souscrit.**
- (b) **Les modifications apportées par l'Employeur sont examinées en fonction du système de classification de l'Employeur. La classification du poste de l'employé-e est confirmée ou modifiée en conséquence.**

ARTICLE 63

ADMINISTRATION DE LA PAYE

63.01 Sauf selon qu'il est stipulé dans le présent article, les conditions régissant l'application de la rémunération aux employé-e-s ne sont pas modifiées par la présente convention.

63.02 L'employé-e a droit d'être payé **aux deux semaines** pour la prestation de ses services :

(a) à la rémunération indiquée à l'Appendice « A » pour la classification du poste auquel l'employé-e est nommé, si cette classification concorde avec celle qu'indique son certificat de nomination;

ou

(b) à la rémunération indiquée à l'Appendice « A » pour la classification qu'indique son certificat de nomination, si cette classification et celle du poste auquel l'employé-e est nommé ne concordent pas.

Si l'Employeur néglige de payer l'employé-e selon le paragraphe a) ou b) ci-dessus le jour prévu de la paye, il lui versera, outre son salaire, le taux d'intérêt composé quotidien de la Banque du Canada, jusqu'à ce que tous les problèmes de paye de l'employé-e soient réglés.

L'Employeur rembourse également à l'employé-e tous les frais d'intérêt ou toute autre pénalité ou perte financière ou frais administratifs accumulés à la suite d'erreurs de calcul de la paye ou de retenues à la source, ou du non-respect d'une obligation de rémunération définie dans la présente convention collective.

NOUVEAU – Modalités de recouvrement des trop-payés

Si l'employé-e reçoit plus de cinquante dollars (50 \$) de trop et que cette erreur ne lui est pas imputable, l'Employeur ne peut déduire cette somme de la paye de l'employé-e de manière unilatérale, sans son autorisation. De plus :

(a) le recouvrement du trop-payé ne débutera que lorsque tous les problèmes de paye de l'employé-e auront été réglés;

(b) seul le montant net trop payé est recouvré;

(c) le recouvrement se limite à dix pour cent (10 %) de la paye nette de l'employé-e par période de paye jusqu'à concurrence du montant total à recouvrer. Si la somme s'élève à plus de dix pour cent (10 %), l'employé-e peut choisir de la rembourser en plusieurs versements;

(d) au moment d'établir le calendrier des versements, l'Employeur tiendra compte des difficultés que pourrait entraîner le remboursement pour l'employé-e.

NOUVEAU – Avances de salaire ou de prestations d’urgence

L’employé-e qui en fait la demande à l’Employeur peut recevoir une avance de salaire, une avance de prestations d’urgence et/ou un paiement prioritaire lorsqu’il ou elle n’a pas reçu la somme due en raison d’une erreur qui ne lui est pas imputable (p. ex., mauvais calcul de sa paye ou des retenues à la source ou conséquences du non-respect des obligations de l’Employeur en matière de paye en vertu de la présente convention collective). L’avance d’urgence et/ou le paiement prioritaire doivent correspondre au montant qu’aurait normalement dû recevoir l’employé-e au moment où il ou elle fait sa demande et être versés dans les deux (2) jours qui suivent sa demande. Le versement de cette avance ne doit pas placer l’employé-e en situation de trop-payé. L’employé-e a droit à des avances d’urgence tant que tous ses problèmes de paye n’ont pas été résolus. Le recouvrement du trop-payé ne débutera que lorsque tous les problèmes de paye de l’employé-e auront été réglés et :

- (a) le recouvrement se limite à dix pour cent (10 %) de la paye nette de l’employé-e par période de paye jusqu’à concurrence du montant total à recouvrer. Si la somme s’élève à plus de dix pour cent (10 %), l’employé-e peut choisir de la rembourser en plusieurs versements;
- (b) au moment d’établir le calendrier des versements, l’Employeur tiendra compte des difficultés que pourrait entraîner le remboursement pour l’employé-e.

NOUVEAU – Services de comptabilité et de gestion financière

L’Employeur rembourse les frais de comptabilité et/ou de gestion financière à l’employé-e qui a dû se prévaloir de ces services en raison du mauvais calcul de la paye et des retenues à la source par l’Employeur.

63.03

- (a) Les taux de rémunération indiqués à l’appendice « A » entrent en vigueur aux dates stipulées.
- (b) Lorsque les taux de rémunération indiqués à l’annexe « A » entrent en vigueur avant la date de signature de la présente convention, les modalités suivantes s’appliquent :
 - (i) pour les fins des sous-alinéas (ii) à (v), l’expression « période de rétroactivité » désigne la période qui commence à la date d’entrée en vigueur de la révision rétroactive à la hausse des taux de rémunération et se termine le jour de la signature de la présente convention ou le jour où la décision arbitrale est rendue à cet égard;
 - (ii) la révision rétroactive à la hausse des taux de rémunération s’applique aux employé-e-s, aux anciens employé-e-s ou, en cas de décès, à la succession des anciens employé-e-s qui faisaient partie du groupe mentionné à l’article 8 de la présente convention pendant la période de rétroactivité;

- (iii) les taux de rémunération sont payés en un montant équivalant à ce qui aurait été versé si la présente convention avait été signée ou si une décision arbitrale avait été rendue à cet égard à la date d'entrée en vigueur de la révision des taux de rémunération;
- (iv) pour permettre aux anciens employé-e-s ou, en cas de décès, aux représentants des anciens employé-e-s de toucher le paiement conformément au sous-alinéa 63.03 b) (iii), l'Employeur informe ces personnes, par courrier recommandé adressé à leur dernière adresse connue, qu'ils ou elles disposent de trente (30) jours à compter de la date de réception de la lettre recommandée pour demander ce paiement par écrit, l'Employeur étant dégagé de toute obligation concernant ledit paiement après ce délai;
- (v) il n'y a ni paiement ni notification en vertu de l'alinéa 63.03 b) lorsque le montant en question ne dépasse pas un (1 \$) dollar.

63.04 Lorsqu'une augmentation d'échelon de rémunération et une révision de rémunération se produisent à la même date, l'augmentation d'échelon de rémunération est apportée en premier et le taux qui en découle est révisé conformément à la révision de la rémunération.

63.05 Le présent article est assujéti au protocole d'accord signé par le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada le 9 février 1982 à l'égard des employé-e-s dont le poste est bloqué.

63.06 Si, au cours de la durée de la présente convention, il est établi à l'égard de ce groupe une nouvelle norme de classification qui est mise en œuvre par l'Employeur, celui-ci doit, avant d'appliquer les taux de rémunération aux nouveaux niveaux résultant de l'application de la norme, négocier avec le Syndicat les taux de rémunération et les règles concernant la rémunération des employé-e-s au moment de la transposition aux nouveaux niveaux.

63.07 ~~L'alinéa 63.07a) ne s'applique pas aux employé-e-s couverts par 63.07 b).~~

- (a) Lorsque l'employé-e est tenu par l'Employeur d'exécuter à titre intérimaire une grande partie des fonctions d'un niveau de classification supérieur et qu'il ou elle exécute ces fonctions pendant au moins ~~deux (2)~~ **un (1)** jour de travail ou un **(1) poste consécutifs**, il ou elle touche, pendant la période d'intérim, une rémunération d'intérim calculée à compter de la date à laquelle il ou elle commence à remplir ces fonctions, comme s'il ou elle avait été nommé à ce niveau supérieur.

~~**s'applique uniquement aux employé-e-s aux niveaux EG-02 et EG-03 affectés aux tâches d'inspection et aux employé-e-s classifiés dans les groupes GL et GS.**~~

- (b) ~~Lorsqu'un-e employé-e dans les groupes GL et GS ou un-e employé-e aux niveaux EG-02 et EG-03 qui effectue des tâches d'inspection dans leur poste d'attache est tenu par l'Employeur d'exécuter à titre intérimaire une grande partie des fonctions d'un-e employé-e d'un niveau de classification supérieur et qu'il ou elle exécute ces fonctions pendant au moins une (1) journée de travail ou un (1)~~

~~poste, il ou elle touche, pendant la période d'intérim, une rémunération d'intérim calculée à compter de la date à laquelle il ou elle commence à remplir ces fonctions, comme s'il ou elle avait été nommé à ce niveau supérieur.~~

- ~~(e)~~ **(b)** Lorsqu'un jour désigné comme jour férié payé survient durant la période de référence, le jour férié est considéré comme jour de travail aux fins de la période de référence.

NOUVEAU

63.X1

- (a) Un-e employé-e tenu d'occuper un poste par intérim d'un niveau supérieur touche la rémunération de l'échelon supérieur au terme de cinquante-deux (52) semaines de service cumulatif au même niveau.**
- (b) Afin de déterminer le moment où l'employé-e est admissible au prochain échelon de la grille salariale, « cumulatif » désigne toutes les périodes d'intérim au même niveau.**

63.X2 Toute indemnité du CNM à laquelle l'employé-e a droit au moment d'entamer son affectation intérimaire est maintenue sans interruption pour la durée de l'affectation intérimaire.

ARTICLE 66

DURÉE DE LA CONVENTION

66.01 La présente convention collective sera en vigueur à compter de la date de sa signature jusqu'au 31 décembre 2021~~18~~.

Sauf indication expresse contraire, les dispositions de la présente convention entreront en vigueur à la date de sa signature.

**APPENDICE « A »
TAUX DE RÉMUNÉRATION**

SOUS RÉSERVE DE MODIFICATIONS

**APPENDICE « B »
POLITIQUE SUR LA TRANSITION EN MATIÈRE D'EMPLOI**

SOUS RÉSERVE DE MODIFICATIONS

NOUVEL ARTICLE EMPLOI ÉTUDIANT

NOUVEAU

- XX.01** Le Syndicat et l'Employeur reconnaissent l'importance d'offrir aux étudiantes et aux étudiants des occasions d'acquérir des compétences et de l'expérience de travail dans le cadre de programmes offerts par le gouvernement fédéral.
- XX.02** Aux fins du présent article, une « personne salariée étudiante » est celle qui est embauchée en vertu d'un programme d'emploi légitime pour les étudiantes et les étudiants. Les personnes qui ne sont pas embauchées par l'entremise d'un tel programme doivent être membres de l'unité de négociation.
- XX.03** Par « programme légitime » s'entend le Programme fédéral d'expérience de travail étudiant (PFETE), le Programme des adjoints de recherche et le Programme postsecondaire d'enseignement coopératif ou d'internat.
- XX.04** Les étudiantes et les étudiants embauchés par l'entremise d'un programme légitime et qui souhaitent obtenir un emploi pour une période déterminée ou un poste permanent seront assujettis au processus de dotation externe habituel.
- XX.05** Il est interdit de recourir aux personnes salariées étudiantes pour remplacer les membres de l'unité de négociation ou pour éviter de pourvoir des postes de l'unité de négociation.
- XX.06** Les heures supplémentaires doivent être attribuées de façon équitable aux membres de l'unité de négociation, conformément à l'article 27 – Heures supplémentaires. Si aucun d'entre eux n'accepte d'effectuer les heures supplémentaires, l'Employeur peut les offrir à des étudiantes et étudiants.
- XX.07** L'Employeur doit s'assurer que les personnes salariées étudiantes obtiennent une formation et une supervision adéquates, qu'elles ne sont pas exposées à des conditions de travail dangereuses ou non sécuritaires et qu'elles sont protégées par la partie II du *Code canadien du travail*.
- XX.08** Les parties doivent se rencontrer dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la ratification de la convention pour discuter des conditions dans lesquelles les personnes salariées étudiantes qui exécutent actuellement le travail de l'unité de négociation peuvent exercer les fonctions qui leur sont attribuées. Les parties devront notamment s'entendre sur les taux de salaire des personnes salariées étudiantes.

NOUVEL ARTICLE EMPLOI POUR UNE PÉRIODE DÉTERMINÉE

NOUVEL ARTICLE SUR LES EMPLOIS POUR UNE PÉRIODE DÉTERMINÉE (revendication)

- XX.01** L'emploi pour une période déterminée est l'une des options permettant de répondre à des besoins opérationnels temporaires, par exemple, lorsque des employé-e-s nommés pour une période indéterminée sont en congé, qu'ils ont accepté une nomination intérimaire ou une affectation de perfectionnement, ainsi que dans le cas de projets à court terme et de fluctuations de la charge de travail.
- XX.02** Il ne faut recourir à cette option que pour les situations qui nécessitent une intervention d'une durée limitée et non pour répondre à un besoin continu.
- XX.03** La nomination à un poste de période déterminée ne doit pas avoir pour conséquence d'empêcher l'embauche d'un-e employé-e nommé pour une période indéterminée.
- XX.04** L'employé-e nommé pour une période déterminée a droit à tous les privilèges, droits et avantages prévus dans la présente convention, à moins qu'il soit expressément indiqué autrement.
- XX.05** L'employé-e nommé pour une période déterminée doit être traité de manière équitable et responsable (c'est-à-dire qu'elle a droit à un avis de renouvellement ou de non-renouvellement dans un délai raisonnable, de la rétroaction sur son rendement, une nomination ou une nouvelle nomination qui correspond vraiment à la durée de travail prévue et l'occasion de participer à une séance d'orientation au moment de la nomination initiale).
- XX.06** L'emploi pour une période déterminée ne doit pas servir de période de stage pour la dotation de postes indéterminés.
- XX.07** Lorsqu'une personne travaille occupe le même poste en tant qu'employé-e nommé pour une période déterminée pendant une période cumulative de trois (3) années sans interruption de service de plus de soixante (60) jours civils consécutifs, l'Employeur doit nommer l'employé-e pour une période indéterminée au niveau égal à celui de son poste d'attache.
- XX.08** L'Employeur s'engage à ne pas créer d'interruption arbitraire de service ni à réduire les heures de travail prévues à l'horaire de façon à empêcher une personne d'obtenir un poste à temps plein pour une période indéterminée.
- XX.09** Les emplois d'une durée déterminée dont le salaire est financé par une source extérieure pour une durée limitée (financement temporarisé) ne sont pas pris en compte dans le calcul de la période de travail cumulative. L'Employeur doit déterminer le programme, le projet ou l'activité faisant

l'objet d'un financement temporarisé aux fins de cette politique. Les employé-e-s nommés pour une période déterminée doivent être informés par écrit, au moment où on leur offre un emploi ou au moment où ils sont nommés de nouveau au sein d'un tel programme, projet ou activité, que leur période d'emploi ne sera pas incluse dans le calcul de la période de travail cumulative menant à une nomination pour une période indéterminée. Toutefois, une période d'emploi d'une durée déterminée qui précède ou suit immédiatement une période d'emploi à financement temporaire devrait être incluse dans ce calcul s'il n'y a pas eu d'interruption de service pendant plus de soixante (60) jours civils consécutifs.

De plus, si une période d'emploi d'une durée déterminée qui suit immédiatement une période d'emploi à financement temporaire est une continuation du projet initial et si elle est financée à même le budget d'exploitation pour la même raison, la période visée par le financement temporaire sera comprise dans le calcul s'il n'y a pas eu d'interruption de service pendant plus de soixante (60) jours civils consécutifs.

NOUVEL ARTICLE

CONGÉ POUR VIOLENCE FAMILIALE

NOUVEL ARTICLE

CONGÉ POUR VIOLENCE FAMILIALE

XX:01 L'Employeur reconnaît que les employé-e-s font parfois face à des situations de violence ou de mauvais traitements, tant physiques et affectifs que psychologiques dans leur vie personnelle, qui peuvent affecter leur présence ou leur rendement au travail.

XX.02 Les travailleuses qui subissent de la violence familiale auront dix (10) jours de congé payé pour se présenter à des rendez-vous médicaux, des procédures judiciaires et toute autre activité nécessaire. Ce congé s'ajoute aux autres congés prévus et peut être pris de façon consécutive, à la journée ou fraction d'une journée, et ce sans autorisation préalable.

XX.03 L'Employeur convient qu'une employée ne sera pas sujette à des mesures défavorables si sa présence ou son rendement au travail est affecté parce qu'elle subit de la violence familiale.

XX.04 L'Employeur approuvera toute demande raisonnable provenant d'une employée en situation de violence familiale pour ce qui suit : modifications à son horaire ou cycle de travail;

- restructuration de son emploi, modifications à ses tâches ou réduction de sa charge de travail;
- transfert de son emploi vers un autre emplacement, service ou secteur d'activité;
- modification de son numéro de téléphone et de son adresse de courriel ou filtrage des appels afin d'éviter tout harcèlement;
- toute autre mesure appropriée, y compris celles disponibles en vertu des clauses actuelles concernant les modalités de travail souples et favorables à la famille.

XX.05 Toute information personnelle liée à un cas de violence familiale sera traitée de manière strictement confidentielle conformément aux lois applicables, et ne sera pas divulguée à un tiers sans la permission écrite expresse de l'employée. Aucune information ne sera conservée dans le dossier d'une employée sans son autorisation écrite expresse

Politique en milieu de travail

XX.06 L'Employeur élaborera une politique en milieu de travail sur la prévention et le traitement de la violence familiale sur le lieu de travail. La politique sera mise à la disposition de tous les employé-e-s et fera l'objet d'une révision annuelle. Elle doit expliquer les mesures appropriées à prendre dans le cas où une employée ou un-e employé-e signale de la violence familiale ou commet de la violence familiale; préciser le processus de signalement, d'évaluation des risques et de

planification de la sécurité; indiquer les sources de soutien disponible et protéger la vie privée des employé-e-s et la confidentialité de leurs renseignements personnels tout en assurant la sécurité de tous au travail.

Soutien et formation en milieu de travail

XX.07 L'Employeur offrira à tous ses employé-e-s une formation de sensibilisation sur la violence familiale et ses effets en milieu de travail.

XX.08 L'Employeur déterminera une personne-ressource (Ressources humaines/direction) qui sera formée en matière de questions liées à la violence familiale et la protection de la vie privée, par exemple une formation en évaluation des risques de violence familiale et en gestion des risques. L'Employeur annoncera à tous les employé-e-s le nom de la personne-ressource désignée pour les questions de violence familiale.

Les intervenantes et intervenants

XX.09 L'Employeur et le Syndicat reconnaissent que les membres qui s'identifient comme des femmes désirent parfois discuter avec une autre femme de sujets qui touchent la violence, les mauvais traitements ou le harcèlement à la maison et en milieu de travail. **Les personnes salariées** peuvent également vouloir en apprendre davantage sur les ressources dans le milieu de travail ou la communauté qui les aideraient à faire face à ces problèmes, comme un programme d'aide aux employés (PAE), une maison d'hébergement pour femmes ou des conseillères.

XX.10 Pour ces raisons, les parties prennent acte du rôle des intervenantes et des intervenants auprès des femmes sur les lieux du travail.

XX.11 Les intervenantes et les intervenants sont nommées par le Syndicat parmi les membres de l'unité de négociation ~~qui s'identifient comme des femmes~~.

XX.12 Les intervenantes et les intervenants rencontrent les travailleuses personnes salariées au besoin, discutent de problèmes et les aident en conséquence, les dirigeant vers les organismes appropriés, s'il y a lieu.

XX.13 L'Employeur donne accès à un bureau privé pour que les intervenantes et les intervenants rencontrent les personnes salariées de façon confidentielle et fournit une ligne téléphonique confidentielle et une messagerie vocale maintenues par les intervenantes et les intervenants et accessibles à toutes les personnes salariées. L'Employeur désigne également une personne-ressource de la direction pour assister les intervenantes et les intervenants dans leurs fonctions.

XX.14 L'Employeur et le Syndicat préparent des communications appropriées visant à informer toutes les personnes salariées du rôle des intervenantes, en indiquant les coordonnées pour les joindre.

XX.15 Les intervenantes participent à un programme initial de formation de base et un cours de recyclage annuel par la suite offerts par l'Alliance. L'Employeur accepte de payer le temps de travail consacré à la formation ainsi que d'autres dépenses raisonnables, comme l'hébergement, le transport et les repas.

XX.16 Les employé-e-s nommés comme intervenantes ou intervenants auront droit à un congé payé pour s'acquitter des tâches liées à leur rôle.

XX.17 Tout employé-e a le droit de faire appel à une intervenante ou un intervenant, et de devenir intervenante ou intervenant lorsque nommés par le Syndicat.

NOUVEAU PARAGRAPHE/PE TEMPS DE PRÉPARATION DES INSPECTEURS DE L'ABATTAGE

NOUVEAU paragraphe à ajouter à l'article 60 (Temps alloué pour se laver) ou à l'article 24 (Durée du travail)

XX.01

- (a) Au début et à la fin de chaque quart, l'Employeur accorde au moins quinze (15) minutes au personnel affecté à l'inspection de l'abattage pour qu'il puisse mettre et enlever son équipement. Ces deux périodes font partie du quart de travail de l'employé-e.**

- (b) De plus, si la nature de son travail le justifie, l'Employeur autorise l'employé-e à prendre le temps de se laver à la fin de sa journée de travail.**

NOUVEL ARTICLE CONGÉ EN CAS DE MALADIE

- XX.01** Nonobstant la définition de « famille » à l'article 2, un-e employé-e qui fournit à l'Employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations pour proches aidants de l'assurance-emploi peut se voir accorder un congé pour une période d'au plus trente-sept (37) semaines pendant qu'il ou elle reçoit ou attend de recevoir ces prestations.
- XX.02** Un-e employé-e qui est en attente de prestations pour proches aidants de l'assurance-emploi doit fournir à l'Employeur une preuve que la demande a été acceptée lorsqu'elle ou il en est avisé.
- XX.03** Le congé accordé en vertu du présent article est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.
- XX.04** Un-e employé-e assujetti à un délai de carence avant de recevoir des prestations de proches aidants reçoit quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire.
- XX.05** Pour chaque semaine pendant laquelle l'employé-e touche des prestations de proches aidants de l'assurance-emploi, il reçoit un montant équivalent à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et lesdites prestations.

NOUVEL ARTICLE CONGÉ AUTOFINANCÉ

NOUVEL ARTICLE CONGÉ AUTOFINANCÉ

XX.01 Sous réserve d'un accord mutuel, l'employé-e est autorisé à prendre un congé non payé d'une durée d'au moins six (6) mois consécutifs et d'au plus un (1) an, débutant immédiatement après une période ne dépassant pas six (6) ans après la date de début du report de la rémunération aux fins du congé. Une demande en ce sens ne peut être refusée sans motif valable.

**NOUVEL ARTICLE
INDEMNITÉ POUR L'INSPECTION DES VIANDES**

**NOUVEL ARTICLE
INDEMNITÉ POUR L'INSPECTION DES VIANDES**

XX.01 À partir du 1^{er} janvier 2015~~9~~, l'employé-e appelé à inspecter des viandes dans un abattoir reçoit une indemnité d'inspection des viandes pour toutes les heures travaillées, y compris les heures supplémentaires, équivalant à 4 % de son taux horaire de salaire.

**NOUVEL ARTICLE
FONDS DE JUSTICE SOCIALE**

**NOUVEL ARTICLE
FONDS DE JUSTICE SOCIALE**

XX.XX

L'Employeur contribue un cent (0,01 \$) par heure travaillée au Fonds de justice sociale de l'AFPC, et ce, pour toutes les heures travaillées par toutes les personnes salariées de l'unité de négociation. L'Employeur verse sa contribution au bureau national de l'AFPC quatre fois par année, soit au milieu du mois qui suit la fin de chaque trimestre d'exercice. Les sommes versées au Fonds serviront exclusivement aux objectifs énoncés dans les Lettres patentes du Fonds de justice sociale de l'AFPC.

NOUVEL ARTICLE DÉNONCIATIONS

NOUVEAU

XX.XX

Nulle mesure disciplinaire ni pénalité ne doit être imposée à l'employé-e, y compris, mais sans s'y limiter, être rétrogradé, suspendu, mis à pied, pénalisé financièrement, ou perdre son service accumulé, ses chances de promotion ou une occasion dans la fonction publique, après avoir divulgué un acte fautif ou une omission, notamment, une infraction à une loi du Parlement, à une loi de la législature d'une province, ou à tout instrument en vigueur en vertu d'une telle loi; ou après avoir divulgué un acte ou une omission qui peut entraîner une perte importante de fonds publics, ou un acte ou une omission qui peut mettre en danger la santé ou la sécurité publique, ou l'environnement.

NOUVEAU **Programme d'apprentissage mixte**

SOUS RÉSERVE DE MODIFICATIONS

Lettre d'entente
entre
l'Agence canadienne d'inspection des aliments (ACIA)
et
l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC)
concernant un programme d'apprentissage mixte

La présente lettre l'Agence et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) représente une entente conclue entre les deux parties concernant un éventuel programme d'apprentissage mixte destiné aux employé-e-s de l'Agence canadienne d'inspection des aliments (ACIA).

L'Agence et l'AFPC conviennent de mettre sur pied un projet **relatif au programme d'apprentissage mixte**.

L'Agence accepte de verser au plus cent cinquante mille dollars (150 000 \$) afin de financer ce projet pilote d'un an mis en œuvre par l'ACIA et l'AFPC. Les parties conviennent aussi de former un comité directeur mixte ACIA-AFPC composé d'un nombre égal de représentants de l'ACIA et l'AFPC **dans une période de quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention collective** afin d'administrer le projet pilote relatif au programme d'apprentissage mixte en tenant compte des besoins en apprentissage et des besoins opérationnels propres à l'ACIA.

Le comité directeur mixte examinera les pratiques exemplaires appliquées dans d'autres programmes d'apprentissage mixtes, y compris le programme d'apprentissage mixte AFPC-SCT.

Les parties conviennent que la présente lettre d'entente ne fera pas partie de la convention collective.

NOUVEL ARTICLE PROTECTIONS CONTRE LA SOUS-TRAITANCE

NOUVEL ARTICLE PROTECTIONS CONTRE LA SOUS-TRAITANCE

XX.01 L'Employeur doit avoir recours au personnel existant, ou embauche et forme des employé-e-s, avant de confier en sous-traitance les fonctions décrites dans le certificat d'accréditation et la définition de groupe.

XX.02 L'Employeur doit consulter l'Alliance et communique toute l'information démontrant pourquoi l'option de la sous-traitance est préférable. La consultation a lieu avant qu'une décision soit prise, ce qui permet d'obtenir tous les renseignements nécessaires des différentes parties prenantes.

XX.03 Entre autres renseignements, mentionnons : les conditions de travail prévues, la complexité des tâches, les données sur les contractuel-le-s en milieu de travail, les besoins futurs en matière de ressources et de services, un inventaire des compétences, le transfert des connaissances, les postes vacants, la charge de travail ainsi que les risques potentiels et les avantages pour les employé-e-s touchés, pour l'ensemble des employé-e-s concernés par l'initiative et pour le public.

XX.04 L'Employeur doit consulter l'Alliance :

- (i) avant toute démarche menant à la sous-traitance de travaux effectués actuellement par les membres de l'unité de négociation;**
- (ii) avant toute démarche menant à la sous-traitance de travaux que les membres de l'unité de négociation pourraient effectuer dans l'avenir; et**
- (iii) avant la publication de toute demande d'intérêt.**

XX.05 L'Employeur doit examiner son recours au personnel temporaire d'agence sur une base annuelle et remettre à l'Alliance un rapport complet sur la question dans les trois (3) mois suivant la fin de l'examen. Le rapport doit établir des comparaisons avec le niveau de classification de la fonction publique, l'ancienneté, le lieu de travail et la raison de l'embauche. Il doit aussi présenter les raisons pour lesquelles l'Employeur n'a pas choisi d'embaucher du personnel pour une période indéterminée, pour une période déterminée ou temporairement, ou encore pourquoi il n'a pas eu recours à un bassin de candidats interne ou externe.

PA

**Protocole d'accord entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la
Fonction publique du Canada sur la santé mentale en milieu de
travail**

**Le Syndicat se réserve le droit de présenter des revendications après discussion
avec l'Employeur.**

PA

Protocole d'accord entre l'Agence canadienne d'inspection des aliments et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant les services de garde

Le Syndicat se réserve le droit de présenter des revendications après discussion avec l'Employeur.

NOUVEL ARTICLE CONGÉ DE PRÉ-RETRAITE

NOUVEAU

XX.xx

L'Employeur accordera un congé payé de cinq (5) jours par année, jusqu'à un maximum de vingt-cinq (25) jours, à l'employé-e qui détient la combinaison en âge et en années de service ouvrant droit à une pension immédiate sans pénalité aux termes de la *Loi sur la pension dans la fonction publique*.

NOUVEL ARTICLE CONGÉ DE TRANSITION À LA RETRAITE

NOUVEAU

XX.xx

L'employé-e qui compte moins de deux (2) ans avant la retraite peut réduire d'au plus quarante pour cent (40 %) son horaire hebdomadaire de travail. Sa rémunération est réduite en conséquence, mais son niveau de participation aux régimes de pension et d'avantages sociaux demeure inchangé, tout comme ses protections en vertu de ces régimes. L'employé-e peut prendre un congé de transition à la retraite pendant une période maximale de deux (2) ans, mais doit accepter de prendre sa retraite au terme de la période de congé.

NOUVEL ARTICLE CLASSIFICATION

Le Syndicat se réserve le droit de présenter des revendications sur la classification après examen de la mise en œuvre du PE conclu entre les parties à l'issue de la dernière ronde de négociation.

NOUVEL APPENDICE

(nouveau libellé)

Protocole d'accord concernant les suspensions administratives lors d'enquêtes

L'interruption du salaire et des indemnités sera uniquement invoquée lors de circonstances extrêmes, lorsqu'il serait inopportun de rémunérer un employé-e.

Chaque cas sera traité selon son propre mérite et sera considéré lorsque l'employé-e :

- 1. est détenu dans l'attente de son procès, ou***
- 2. est clairement impliqué dans la commission d'un délit en violation d'une loi fédérale ou du Code de conduite, et affecte de manière significative la prestation adéquate de ses fonctions. Si le degré d'implication de l'employé-e n'est pas clair pendant l'enquête, la décision sera reportée en attendant l'achèvement de l'audience préliminaire ou du procès afin d'évaluer le témoignage sous serment.***